

Una dipendente chiede un mese ulteriore di congedo obbligatorio, oltre i 4 già concessi...

Data: 17/01/2020

Area Tematica: Personale docente

Argomenti: ◆Permessi/congedi/aspettative: maternità astensione
obbligatoria

Keywords: #pbb #gestante #nascituro #presumere #congedo #pregiudizio #mese #data #fruire #attestare #maternità

Domanda

Una nostra dipendente - docente di scuola primaria, titolare di contratto TD dal 07/10/2019 al 30/06/2020 - non ha preso servizio perché in maternità obbligatoria con data presunta parto 03/11/2019 e successiva data nascita figlia 25/10/2019. La dipendente sta fruendo attualmente di congedo obbligatorio e puerperio, con decorrenza appunto dal 07/10/2019 e termine il prossimo 03/02/2020.

In vista di tale scadenza la stessa ha chiesto ora di fruire, dal 04/02 p.v., di 1 ulteriore mese di congedo obbligatorio, avvalendosi della flessibilità con cui i 5 mesi di congedo obbligatorio possono appunto essere fruiti, e cioè 2pre+3post parto, oppure 1pre+4post - e facendo rilevare che il 1° dei 5 mesi previsti lei non lo ha mai fruito proprio perché nel periodo antecedente il 7/10 non aveva alcun rapporto d'impiego. E' quindi legittimo, alla scadenza del prossimo 03 febbraio, concedere alla dipendente la fruizione di n° 1 mese ulteriore di congedo obbligatorio, oltre i 4 già concessi?

Grazie

Risposta

La legge di bilancio 2019 ha riconosciuto alle lavoratrici, in alternativa alle modalità tradizionali, la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, entro i cinque mesi successivi allo stesso.

La gestante può esercitare la facoltà di fruire di tutto il congedo di maternità dopo il parto, se un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente, ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

La documentazione sanitaria deve essere acquisita dalla lavoratrice nel corso del settimo mese di gravidanza e deve attestare l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro fino alla data presunta del parto ovvero fino all'evento del parto, qualora dovesse avvenire in data successiva a quella presunta.

Al momento, non abbiamo nessuna indicazione Funzione Pubblica o altro per il comparto del pubblico impiego, ma finalmente, possiamo considerare dopo circa un anno la circolare INPS 148 del 19/12/2019, indicazioni che si ritengono valide anche per il comparto scuola e, che confermano le indicazioni di legge. In particolare, al punto 1.1 è precisato quanto segue.

"Per poter esercitare la facoltà di fruire di tutto il congedo di maternità dopo il parto è necessario che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e, ove presente, il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Si precisa che la predetta documentazione sanitaria deve essere acquisita dalla lavoratrice nel corso del settimo mese di gravidanza e deve attestare l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro fino alla data presunta del parto ovvero fino all'evento del parto qualora dovesse avvenire in data successiva a quella presunta.

Le certificazioni mediche dovranno, pertanto, attestare esplicitamente l'assenza di pregiudizio alla salute fino alla data presunta del parto ovvero fino all'evento del parto qualora dovesse avvenire in data successiva a quella presunta. Le certificazioni che conterranno il solo riferimento alla data presunta del parto, attestando l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro solo fino a tale data, saranno ritenute idonee a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa fino al giorno antecedente alla data presunta del parto, con conseguente inizio del congedo di maternità dalla data presunta stessa, e per i successivi cinque mesi".

Per quanto evidenziato, riteniamo che la domanda della docente non possa essere accettata, perché non è possibile concedere alla dipendente la fruizione di n° 1 mese ulteriore di congedo obbligatorio, oltre i 4 già concessi.

